

Jak reagować, gdy ktoś w pracy mówi o poważnej chorobie?

Co powinniśmy powiedzieć, gdy kolega lub koleżanka z pracy mówi, że jest chora? Albo że choruje bliska mu/jej osoba? Jak szef powinien zareagować na takie wyznanie? – Najważniejsze, by docenić, że osoba, z którą mamy relację zawodową, na tyle nam zaufała, że zdecydowała się o tym powiedzieć – wyjaśnia Katarzyna Leśniak, psycholożka i trenerka biznesu.

„Mam raka”, „Mój tato ma końcowe stadium Alzheimera”, „Czekam na diagnozę onkologiczną” – jak zareagować prawidłowo, gdy słyszymy w pracy takie oświadczenia? Sytuacja jest trudna, dla niektórych może być wręcz krępująca. Sama reakcja zapewne będzie wynikała z atmosfery i zwyczajów w pracy: jak duża jest organizacja, czy pracownicy znają się jako ludzie, czy w firmie porusza się tematy zdrowia psychicznego i fizycznego, czy jednak są to tematy tabu. – Jeśli jest otwartość na dialog, zawsze jest łatwiej – przyznaje **Katarzyna Leśniak, psycholożka i trenerka biznesu**. I dodaje:

- Bardzo dobrze jest zacząć taką rozmowę od zdania „Dziękuję, że mi o tym mówisz, dziękuję za zaufanie”. Jest to naturalna komunikacja w organizacjach o partnerskich, zdrowych relacjach. Dużo trudniej może być tam, gdzie panuje hierarchiczność, presja i niestabilność. Wówczas chory pracownik może mieć opór w opowiedzeniu o „słabości”. Ten cudzysłów jest tu celowo, bo osoba pracująca w takich warunkach, właśnie tak może odbierać chorobę swoją lub bliskich – podkreśla ekspertka.

Co może zrobić przełożony i pracodawca?

Informacja o chorobie swojej lub kogoś bliskiego jest też wyzwaniem dla pracodawcy. W dużych organizacjach ta wiadomość dotrze początkowo do bezpośredniego przełożonego. – Wówczas dobrze zapytać wprost: „Czy jest cokolwiek, w czym możemy ci pomóc?”. Kolejnym krokiem powinno być pytanie o organizację pracy – czy dana osoba spodziewa się przerwy w pracy, a może właśnie chce zostać, ale na nieco innych zasadach? Kluczowa jest szczerą, otwartą rozmowa – tłumaczy psycholożka.

Taką sytuacją, podobnie jak wieloma innymi, należy prawidłowo zarządzić. Zapytać, czy pracownik dzielił się tą informacją z innymi i czy chce to zrobić. Można też przypomnieć o benefitach pracowniczych.

- Dziś firmy powinny podążać za prognozami demograficznymi, które jasno mówią: każdy z nas będzie opiekunem i pacjentem. Pracownik-opiekun jest wielką wartością dla firmy: dobrze zorganizowany, empatyczny, gotowy na zmiany. Ale powinien też czuć się w organizacji wysłuchany i bezpieczny. Już teraz firmy oferują opiekunom szereg możliwości, pozwalających na łączenie pracy z rolą opiekuna. To m.in. elastyczny czas pracy, pakiety medyczne dla rodzin,

czy dostęp do platform edukacyjnych - mówi Anna Cywińska, prezes Fundacji Nutricia, która w tym roku w ramach kampanii „Żywienie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą” realizuje odsłonę pt. „Opiekun – kompetencje przyszłości”. I dodaje: – Chcemy zwracać uwagę pracodawców na potrzeby pracowników-opiekunów, którzy wnoszą do każdej organizacji unikalną wartość, posiadając zestaw umiejętności miękkich, takich jak choćby empatia określanych przez ekspertów często jako kompetencje przyszłości – podsumowuje Anna Cywińska.

Fundacja Nutricia od lat realizuje kampanię edukacyjną „Żywienie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą”, która w sposób szczególny pochyla się nad potrzebami opiekuna. Stanowi on istotne wsparcie dla pacjenta, także w kwestiach związanych z żywieniem. W tym roku Fundacja skupia się na opiece, który jest pracownikiem albo chciałby być aktywny zawodowo.

Jak pomóc pracownikowi w chorobie?

Mówi się, że gdy ktoś poważnie zachoruje, to choruje cała rodzina, cały system rodzinny. I jest to prawda. Więc wsparcie powinni dostać pracownicy pacjenci i opiekunowie – przekonuje Katarzyna Leśniak.

Przełożony może zapytać, czy pracownik potrzebuje wsparcia fundacji lub innej organizacji pacjenckiej. Może zapytać, czy chciałby, żeby firma zaangażowała się, np. organizując akcję pomocy. To jednak wrażliwa i bardzo indywidualna sprawa, więc nie należy pozwalać sobie tutaj na samowolę, tylko potwierdzić, że zainteresowany się na to zgadza – podkreśla psycholożka.

Po jakimś czasie od przekazania informacji o chorobie, warto wrócić do pracownika i zapytać, jak się czuje, jak sobie radzi. Bez litościwego tonu, a z naturalną troską. Warto także dopytać: „Czy w naszych ustaleniach sprzed kilku tygodni nic się nie zmienia?”.

W przypadku pracowników-opiekunów, oprócz pytania o stan zdrowia bliskiej osoby, warto zatroszczyć się także o samego opiekuna: - Bardzo często zapominamy, że opiekun też przeżywa bardzo ciężkie chwile. Warto wówczas zapytać: „Jak się czuje twoja żona i jak ty się czujesz? Jak sobie radzisz? Powiedz, gdy będziesz czegoś potrzebował” – radzi Katarzyna Leśniak.

Współpracownicy mogą też opiekunowi zaproponować rodzaj opieki wytchnieniowej lub pomoc w codziennych sprawunkach: można zaoferować zrobienie ciężkich zakupów, albo nawet prozaiczne wyjście z psem. Wspianiałym pomysłem jest też zainicjowanie wspólnego wyjścia, np. do kina, bo opiekun też potrzebuje oderwać się od codziennych trosk.

Jak reagować, gdy pracownik wraca po dłuższej przerwie?

Równie trudnym, a niekiedy krępującym momentem może być powrót współpracownika po długiej chorobie. Na przykład koleżanki z nową, krótką fryzurą i włosami dopiero odrastającymi po chemioterapii. Jak zareagować? – Na pewno nie udawajmy, że to dzień jak co dzień. To buduje niepotrzebne napięcie. Można wyrazić radość z powodu powrotu do pracy, można zapytać, na jakich zasadach będzie dana osoba pracować. Zachować się autentycznie – radzi ekspertka. Chyba, że osoba, która wraca, oznajmia na forum: „Jestem! Rozdział „choroba” uważam za zamknięty i ani słowa o tym! Jedziemy dalej!” – To wtedy oczywiście uszanujemy taką decyzję i nie pytamy. W przeciwnym razie wykażemy zainteresowanie i szczerą troskę – podsumowuje psycholożka.

Czego NIE mówić? Radzi Katarzyna Leśniak:

- „Wiem, co czujesz” – to pozornie pozytywne, pocieszające zdanie, ale jednak nie powinniśmy go używać, bo tak naprawdę nie wiemy, co dana osoba czuje. Każda osoba, każda sytuacja, każda choroba jest inna i nie powinniśmy uogólniać. O wiele lepiej powiedzieć: „Mogę się jedynie domyślać, co czujesz”.
- „Musisz być silny” – zamiast tego, powiedzmy: „Masz prawo nie być silny. Sytuacja, w której się znalazłeś/-aś może bardzo osłabić.”
- „Nie płacz już” – zamiast tego, powiedzmy: „Płacz, to może przynieść ci ulgę”
- Nie porównuj doświadczeń: nie można przywoływać traumatycznych historii, takich jak: „moja mama też chorowała na tego raka, przeżyła raptem pół roku, umierała w wielkim cierpieniu”, ani też wykazywać się nadmiernym optymizmem: „A pamiętasz, że gwiazda XY miała kilkanaście lat temu taki nowotwór i nadal żyje!”
- Nie dopytuj, nie rób sensacji: „A to prawda, że wypadają też rzęsy?”
- „Ale zmizerniałeś/aś” – nie komentuj wyglądu chorego współpracownika. To generalnie nieeleganckie, nawet w przypadku osób zdrowych.
- Nie lituj się – każdy chce mieć poczucie sprawczości.

O kampanii „Żywnienie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą”

Kampania edukacyjna „Żywnienie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą” ma na celu budowanie świadomości na temat żywienia medycznego jako integralnego elementu opieki zdrowotnej oraz wsparcie pacjentów i ich opiekunów w procesie leczenia. Od pierwszej edycji zrealizowanej w 2016 działania obejmowały edukację na temat wsparcia żywieniowego w chorobie nowotworowej. W kolejnych latach kampania została poszerzona o aktywności dedykowane neurologii, a także dotyczące żywienia dojelitowego przez specjalny dostęp do przewodu pokarmowego (bezpośrednio do żołądka lub jelita) z uwzględnieniem różnych jednostek chorobowych, w których jest ono stosowane.

Inicjatywa została powołana w 2016 roku przez firmę Nutricia. Od V edycji realizowana jest przez Fundację Nutricia.

Kampanię od początku wspiera wiele towarzystw naukowych i organizacji pacjentów.

www.zywieniemedyczne.pl

O Fundacji Nutricia

Fundacja Nutricia została powołana w 1996 r. przez firmę Nutricia Polska Sp. z o.o. Od początku swojej działalności Fundacja podnosi świadomość na temat roli żywienia, początkowo angażując się m.in. w edukację żywieniową w okresie 1000 pierwszych dni życia dziecka. Od 2019 r. misją Fundacji Nutricia jest edukacja o roli żywienia na różnych etapach życia człowieka. Swoje działania Fundacja kieruje do dzieci i rodziców, pacjentów oraz ich bliskich, przedstawicieli środowiska medycznego, instytucji publicznych i organizacji pozarządowych. Fundacja prowadzi ogólnopolskie programy edukacyjne, takie jak: „1000 pierwszych dni dla zdrowia” czy kampania „Żywienie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą”. Realizuje także ogólnopolski konkurs grantowy, umożliwiając naukowcom prowadzenie badań naukowych z zakresu żywienia człowieka.

www.fundacjanutricia.pl